



Internet Kommunikation am Arbeitsplatz

E-Mail - Facebook - Xing - Twitter & Blog

Das Internet eröffnet immer neue Kommunikationsmöglichkeiten. An E-Mails hat man sich längst gewöhnt, neu hinzugekommen sind so genannte soziale Netzwerke, das Bloggen und Twittern. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben können dabei fließend sein. Dies wirft zahlreiche rechtliche Fragen auf, nicht nur arbeitsrechtlicher, sondern auch urheber- oder datenschutzrechtlicher Art. Da es zu den Problemstellungen noch keine gefestigte Rechtsprechung gibt, ist manches noch unsicher. Aber auch hier gibt es keinen rechtsfreien Raum. Zur Bewertung wird die Rechtsprechung aus dem „offline-Bereich“ herangezogen.

1. Nutzung während der Arbeitszeit

Untersagt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die private Nutzung des Internets, ist die Rechtslage relativ klar. Jeder Verstoß gegen dieses Verbot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen rechtfertigen, von der Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ist beispielsweise dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer zugleich seine Arbeitspflicht verletzt. Bei einem Verbot der privaten Nutzung des Internets umfassen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze auch den E-Mail-Verkehr, Facebook, Twitter und Ähnliches. Der Arbeitgeber hat hier weitreichende Kontrollmöglichkeiten, auch was die Inhalte anbelangt. Über den Umfang dieser Kontrollmöglichkeiten wird jedoch zur Zeit noch diskutiert.

Bei genehmigter oder geduldeter Nutzung ist die Rechtslage schwieriger zu beurteilen. Mitarbeiter handeln in diesem Fall nicht generell pflichtwidrig, wenn sie private Mails verschicken, im Internet surfen, bloggen oder twittern. Allerdings ist dies nicht unbegrenzt erlaubt. Bei einer Nutzung während der Arbeitszeit kann dem Mitarbeiter gekündigt werden, wenn er das Internet in einem erheblichen Umfang nutzt. Eine Kündigung ohne Abmahnung droht ihm bei „exzessiver“ Nutzung. „Exzessiv“ bedeutet in diesem Fall mehr als nur „minutenweise“ (BAG, 31. Mai 2007; AZ: 2 AZR 200/06). Der Arbeitnehmer darf auch dann nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde die Nutzung tolerieren, wenn

- durch Downloads die Gefahr möglicher Virusinfizierungen vergrößert wird oder die Rückverfolgung der Inhalte zu einer Rufschädigung des Arbeitgebers führen könnte, beispielsweise beim Herunterladen von strafbaren oder pornografischen Inhalten;
- durch die private Nutzung Kosten entstehen;
- er durch das Surfen seiner Arbeitsleistung nicht mehr nachkommen kann (vgl. BAG am 07. Juli 2005; AZ: 2 AZR 581/04).

Bei erlaubter oder geduldeter Nutzung wird der Arbeitgeber übrigens Telekommunikationsdiensteanbieter und unterliegt dem Fernmeldegeheimnis. Eine inhaltliche Datenkontrolle ist dann weitestgehend ausgeschlossen, die Daten der Mitarbeiter sind also geschützt.

Hinsichtlich des Arbeitnehmerdatenschutzes ergeben sich aber Spannungsfelder im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Gesetzgeber noch regeln muss. Dabei hat der Arbeitnehmer ein schutzwürdiges Interesse, private Daten, die für das Arbeitsverhältnis nicht relevant sind, vor einer Erfassung und Verarbeitung durch den Arbeitgeber zu schützen. Gleichzeitig muss dem Interesse des Arbeitgebers Geltung verschafft werden, die geschäftliche Kommunikation auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers zu überblicken und die Arbeitsleistung zu kontrollieren.

2. Geheimnisverrat im Netz

Vorsicht ist bei unbedachten Äußerungen in den Netzwerken geboten, wenn sie dienstliche Belange und somit Geheimnisse betreffen. Geschäftliche Beziehungen, Kunden, Absprachen und Konditionen sowie neue Produktideen sollte man auf keinen Fall zur Sprache bringen. Auch bei Angaben zu Konkurrenzunternehmen ist Vorsicht geboten.

Ob ein Mitarbeiter beim Wechsel des Arbeitsplatzes alle über das Businessportal Xing gewonnenen Kundendaten an den bisherigen Arbeitgeber herausgeben muss, hängt wohl davon ab, ob es sich um einen privaten oder dienstlichen Account handelt. Mangels konkreter Rechtsprechung dazu muss aber beachtet werden, dass Bundesgerichte in früheren Entscheidungen auch schon anders entschieden haben: Ein Wettbewerbsverstoß kann auch schon dann vorliegen, wenn ein Mitarbeiter Daten von Kunden als umfangreiche Datensammlung auf dem privaten Notebook gespeichert hat. Damit könnte die Möglichkeit bestehen, dass auch die in einem privaten Account liegenden Daten herausgegeben werden müssen.

3. Meinungsäußerungen und Beleidigungen

Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber. Dies ist allerdings kein Freibrief. Das Recht gilt nämlich nicht für Beleidigungen oder üble Nachrede. Ärger ist vorprogrammiert, wenn sich der Mitarbeiter während der Arbeitszeit negativ über den Arbeitgeber äußert. Unbedachte Äußerungen können schnell zur Abmahnung und sogar zur Kündigung führen. Aber auch bei Einträgen in soziale Netzwerke außerhalb der Arbeitszeit sollte man auf den guten Ton achten. Werden das Ansehen der Firma beschädigt oder Vorgesetzte und Kollegen diskreditiert, kann auch dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Noch allerdings sind die Grenzen, was zulässig ist und was nicht, nicht klar definiert. Reine Meinungsäußerungen nach Dienstschluss sollten aber nicht zu Problemen führen. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 18. August 2008 (AZ: 10 TaBV 885/08) eine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds abgelehnt, da seine Einträge in seiner Freizeit erfolgt sind.

Mai 2010

Gerd Fest
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • STEUERBERATER

www.bietmann.eu

Martinstraße 22-24 ▪ 50667 Köln ▪ 0221 925700-0